

**Explication de vote de la délégation SNU  
sur le dossier « Gestion de reprise d'activité post confinement »**

Même si le dossier de gestion de reprise d'activité post confinement présenté par la Direction est assez étayé et comporte de nombreux protocoles sanitaires, le SNU émet les réserves et désaccords suivants car ce dossier est hélas orienté par une logique d'affichage d'ouverture et ce sans les particularismes régionaux :

- Sur l'aspect RH, de nombreuses questions restent sans réponse, en particulier sur les motifs d'absence à compter du 1<sup>er</sup> juin. Cette absence d'anticipation et de communication ne manquera pas de mettre les agents en grande difficulté, comme cela a été le cas avec la gestion des ABAP à partir du 30 avril (retrait des congés) puis à partir du 4 mai (basculement des collègues en garde d'enfant et en arrêt personne fragile en ABAP). Nous continuons à exiger le maintien des droits à congés, ainsi que le maintien des collègues qui ne pourraient pas revenir sur site en absence payée par l'employeur au-delà du 30 mai.
- A aucun moment, la règle de calcul permettant de fixer un nombre maximum de présents (agents et usagers) au même moment dans un bâtiment n'a été abordée et présentée clairement. (et plus particulièrement sur les accueils) Les documents transmis pour l'information du CSE laissent à penser que ce nombre maximum sera trop élevé et laissera la possibilité de faire venir en agence bien trop de personnes et trop rapidement, mettant ainsi en péril la sécurité sanitaire de tous, dans un contexte inédit, sans tirer les enseignements du pas à pas quotidien. (des projections sur certains sites apparaissent déjà et pas sur des activités de première urgence)

- La Direction a fait le choix du retour sur site des ESI (en entretien physique) à partir du 1<sup>er</sup> juin prochain. Ce choix est incompréhensible et ne pourra qu'augmenter le flux (agents et DE) car il est évident que l'augmentation forte du chômage aura un impact important sur cette activité. Durant cette crise sanitaire, pourquoi ne pas avoir maintenu les ESI comme activité télé-travaillable au même titre que l'activité GPF ?
- Les décisions prises par la direction vont clairement mettre les collègues et les usagers en risque sanitaire : les protections sont insuffisantes en nombre (port du masque non obligatoire pour les usagers,...). Nous contestons fermement cette décision qui met en danger les salariés et les usagers présents. Nous exigeons le port du masque obligatoire pour toutes et tous, agents et usagers. Pour ce faire, la direction doit fournir ce matériel en conséquence.
- D'autant plus que la communication de Pôle emploi a été bien maladroite. En effet, la presse nationale et régionale fait état en gros titres de la réouverture des agences le lundi 18 mai. Nous craignons que le nombre de DE présents sur site et demandant un accès aux locaux soit impossible à gérer d'un point de vue sanitaire et organisationnel.
- Concernant la gestion du retour des demandeurs d'emploi en agence et l'organisation de l'accueil, l'organisation retenue manque de précision au risque de mettre les agents dans des situations compliquées : Pourquoi limiter les échanges au vidéo-portier à 90 secondes alors que tout le monde sait que c'est insuffisant pour gérer une situation ? Pourquoi la Direction ne détermine-t-elle pas

précisément ce qu'est une situation d'urgence permettant à un demandeur d'emploi de venir sans rendez-vous ? De même, comment aider un demandeur d'emploi à distance sur les PILA (e-bornes), en particulier pour les plus éloignés du numérique ?

- Il est à noter que, avec cette crise, la direction s'est souvenue que notre établissement était un service public, avec des « usagers » (mot banni il y a encore peu de temps). Pour le SNU, le service public ne consiste pas à ouvrir les portes des agences coûte que coûte pour faire plaisir au gouvernement, mais de le faire en toute sécurité pour les agents et les usagers. L'organisation actuelle doit être maintenue au maximum tant que la sécurité sanitaire n'est pas rétablie et mieux évaluée et maîtrisée après une seule semaine de dé confinement national.
- Enfin, la Direction n'a pas transmis aux membres du CSE ni à ceux de la CSSCT les documents uniques, les plans de circulation et les plans d'occupation des espaces de chaque site avant la séance de consultation. Malgré nos multiples demandes, la direction a ainsi empêché la CSSCT d'assurer ses prérogatives de préparation des travaux du CSE. L'étude de ces documents, qui est bien du ressort des établissements régionaux, impactera les conditions de travail des agents et doit donc impérativement être soumis à l'avis des membres du CSE. Dans ce cadre, comment pouvons-nous évaluer la pertinence du GO/NO GO de chaque site ? Nous regrettons les délais précipités du dialogue social qui ont entraîné de nombreuses difficultés, les CSE étant informés puis consultés avant le CSE Central. Nous envisageons d'ailleurs comme en IDF une assignation pour non présentation des documents DUERPS, site par site

**La direction pense détenir une certaine vérité dans un contexte où même les scientifiques se font très prudents : 300 pages de consignes diverses et parfois contradictoires ont été fournies aux ELD et aux représentants du personnel. (Et l'interprétation comme vous-même l'avez vu, est trop permissibile et permissif) La CSSCT ARA a d'ailleurs fait remonter pour ce 14 Mai des indications sur le déroulé informatif de la direction sur des sujets importants :**

**\* DUERP**

**\* Logiciel GO no GO et critères**

**\* référentiel des Référents sanitaires adressé ce jour à 9h45 via blu-kangoo**

**\* Registre de suivi des entrants**

**\* Plan de reprise et suivi...**

**\*plafond des présences sites par sites de façon hebdomadaire fourni certes pour le 18 Mai, ce jour Sans support sur certains de ces sujets, c'est tout le volet prévention dans le dialogue social qui est balayé**

Au national, la CSSCTC - commission compétente sur les questions de santé, de sécurité et de conditions de travail - réunie le 6 mai a recommandé une nécessaire expertise pouvant être assurée par l'appui, entre autres, de l'inspection du travail, de la médecine du travail et des organismes de prévention. En séance, la direction reconnaît cette nécessité et regrette l'absence de ces institutions qualifiées.

**Comme la loi l'autorise (art. L 2315-94) le SNU a donc demandé en Comite Social et Economique Central, mardi 12 mai 2020, une expertise externe sur la totalité du plan de dé-confinement.**

Conscient de nos responsabilités vis-à-vis de nos publics les plus en difficultés, nous savions que cette expertise n'aurait retardé l'ouverture à ceux-ci que de quelques jours mais ces

quelques jours auraient pu être précieux dans l'analyse d'un dossier aussi complexe.

**En proposant une expertise, le SNU a proposé aux élu.es du CSEC de prendre le maximum de précaution avant d'émettre un avis à la réouverture. Le SNU prend acte de cette non volonté collective des Organisations syndicales nationales et continuera de se battre pour la protection des agents et des usagers de notre institution.**

Nous avons adressé à la direction ARA le 11 Mai 2020, un dossier avec nos questions et éléments de réflexion sur le suivi du dossier. Au regard de la tenue de la CSSCT, nous savons que nous n'aurons pas de la totalité de réponse à notre réflexion.

Le constat est bien que ce **plan de dé confinement est trop hâtif et**

Risqué : respect de la distanciation sociale sur certains sites au regard de la typologie du public, des contraintes du bâti, des aménagements et surtout l'absence d'obligation du port du masque pour les DE qui refuseraient d'accepter son port. Que penser aussi de la remise en marche rapidement des PILAS avec des conseillers qui auront à s'approcher vraiment des usagers, des managers en Manac qui vont être focalisés sur des normes nouvelles de réception et ainsi s'user très rapidement si pas de temps de souffle plus long dans ce contexte totalement particulier. Que dire aussi du poste visio portier et de veilleur sanitaire aux gestes barrières, très exposé et exposant aussi l'ensemble des présents si ce collègue ne peut refuser l'entrée à un demandeur réfractaire. (Charges mentales importantes en termes de conséquences) Les emplois civiques vont-ils aussi tenir sur la durée sur du lien social permanent ? Nous n'avons que l'engagement de Mr Blain ce jour

Le SNU note que la mobilisation de vigiles sur des sites

exposés ne sera que le deuxième sparadrapp. Nous notons 51 fiches incidents sur la période de confinement dont une quinzaine environ avec des menaces à retour sur sites pour régler des comptes, et 7 menaces de suicides qui peuvent se produire potentiellement aussi à proximité des sites ou structures de l'établissement.

Beaucoup d'incertitudes : Personne ne sait si la climatisation ou la VMC jouent un rôle dans la propagation du virus : pour preuve la direction conseille d'ouvrir les fenêtres ! Et des études récentes attestent d'un risque. Les médecins du travail en CSSCT du 12/05 ont d'ailleurs largement indiqué conseils, prévention, non détaillé dans les fiches et laissant des manques faciles à interprétation.

Que dire du traçage épidémique alors que nous ne sommes nous-mêmes pas clairs sur l'état de santé actuelle du personnel à la sortie de ces 2 mois, où les collègues avec des nouvelles modalités d'exercice de métiers se sont pour certains épuisés et peuvent être plus vulnérables.

Beaucoup de précipitations : 1 semaine seulement pour réorganiser complètement les espaces de travail et de détente, définir les sens de circulation, assurer l'affichage, déplacer le mobilier, recevoir les équipements, les vérifier !, pour former les agents aux règles de sécurité sanitaire, autant de contraintes mentales non appréhendées pour ceux qui seront là le 18

Nous sommes en plus les seuls services publics à connotation socio-économique à rouvrir si prématurément

Pour toutes ces raisons, la délégation SNU au CSE ARA vote **CONTRE** le projet de gestion de reprise d'activité post confinement présenté lors du CSE de ce jour et nous surveillerons toutes les mises en danger du personnel et accompagnerons les agents et collectifs du travail qui seront exposés de par les manquements constatés soulevés, avec une alerte immédiate à la DG et ministère du travail par des alertes spécifiques et personnalisées. Nous pourrions aller

jusqu'à des dépôts de DGI pour permettre la protection des personnels et exercice de droits de retrait